

# 济宁学院文件

济院政字〔2014〕101号

## 关于印发《济宁学院人才队伍 建设三年行动计划(2014~2017 学年)》的通知

各单位、各部门：

为落实《中共济宁学院委员会关于深化学校综合改革的意见》，按照“335”发展战略，大力实施“3373”工程，学校制定了《济宁学院人才队伍建设三年行动计划(2014~2017 学年)》，已经党委研究通过，现印发给你们，望认真遵照执行。

济宁学院

2014年11月28日

# 济宁学院人才队伍建设三年行动计划 (2014 ~ 2017 学年)

为贯彻落实《中共济宁学院委员会关于深化学校综合改革的意见》(济院字〔2014〕25号),进一步深化人事制度改革,按照学校“335”发展战略和“3373”工程建设规划,特制定2014~2017学年人才队伍建设三年行动计划。

## 一、指导思想

以党的十八大和十八届三中、四中全会精神为指导,坚持“应用型、地方性、开放式、国际化”的办学定位,紧紧围绕学校转型发展和改革总体规划,牢固树立人才资源是第一资源的观念,积极搭建人才平台,形成有利于人才发展的良好环境,着力推进“人才强校”战略。

## 二、建设目标

总体目标:根据学校关于深化综合改革的意见,积极推进师资队伍、教辅队伍和管理队伍建设,重点抓好高层次人才和中青年优秀专业人才的引进和培养,不断提高教学、科研、管理和服务水平,为学校发展集聚人才、打造梯队,努力造就一支德才兼备、结构合理、机制灵活、富有创新精神和业务追求、符合学校发展需要的人才队伍。

具体目标:以总体目标为指导,重点实施“31353”人才工程。即在2014~2017三个学年内,力争引进和培养3名左右在国内外同专业领域有重大影响的高级专家,10名左右在省内同专业领域有一定影响的学科带头人,30名左右在同类高校同专业领域有较大影响的教学、科研骨干,50名左右校级优秀专业

人才，30名左右优秀博士研究生。

### 三、“31353”人才工程实施办法

#### (一) 入选条件及任期目标、任期待遇

“31353”人才共分五个层次，入选者应德才兼备，身体健康，能全面履行岗位职责。具体入选条件、任期目标、待遇如下：

人才层次	入选条件 (符合下列条件之一)	任期目标任务	任期待遇
高级专家	1. 中国科学院院士、中国工程院院士 2. 国家级科学技术一等奖的前2位、二等奖的首位人员 3. 973计划项目或863计划项目首席专家 4. 长江学者特聘教授 5. 国家级教学成果特等奖的前2位、一等奖的首位人员 6. 国家“百千万人才工程”一、二层次人选 7. 国家有突出贡献的中青年专家 8. 国家杰出青年基金获得者 9. 管理期内的泰山学者特聘教授 10. 近五年内符合下列要求中的2项： (1) 国家级重点学科带头人或国家级重点实验室、人文社科重点研究基地主任 (2) 国家级特色专业负责人或国家级精品课程主持人或国家级教学团队带头人或国家级创新团队带头人 (3) 国家基金重点项目负责人 (4) 省部级科学技术一等奖的首位人员 (5) 省部级教学成果一等奖的首位人员 (6) 省部级社会科学一等奖的首位人员	1. 每年在我校工作时间不少于3个月 2. 规划、指导学科专业建设，组织教学及科研团队，培养青年教师，为我校争取到国家级项目，并指导完成。争取获得省级及以上教学、科研奖励 3. 作为第一作者或通讯作者以济宁学院为第一单位在本专业领域核心A级及以上期刊发表学术论文至少3篇，或公开出版本人列首位或独立撰写的在本专业领域具有较高学术价值的专著2部，或作为第一主编编写普通高校园用国家级规划教材2部	1. 每年津贴20万元。 2. 根据学科建设需要，提供科研经费50-300万元。 3. 提供临时住房一套。 4. 配备专家工作室和团队工作室。

人才层次	入选条件 (符合下列条件之一)	任期目标任务	任期待遇
学科带头人	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 国家级教学名师</li> <li>2. 国务院特殊津贴获得者</li> <li>3. 国家级重点学科带头人或国家级重点实验室、人文社科重点研究基地主任或国家级特色专业负责人或国家级精品课程主持人或国家级教学团队带头人或国家级创新团队带头人</li> <li>4. 省级有突出贡献的中青年专家</li> <li>5. 管理期内的山东省高等学校重点学科(重点实验室、人文社会科学研究基地)首席专家</li> <li>6. 国家基金重点项目负责人</li> <li>7. 国家级科学技术一等奖的第3、4、5位,二等奖的第2、3位,三等奖的首位人员</li> <li>8. 国家级教学成果特等奖的第3、4、5位,一等奖的第2、3位,二等奖的首位人员</li> <li>9. 省部级科学技术一等奖的首位人员</li> <li>10. 省部级教学成果一等奖的首位人员</li> <li>11. 省部级社会科学一等奖的首位人员</li> <li>12. 近五年内符合下列要求中的2项: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 省部级科学技术一等奖的第2、3位,二等奖的第2位,三等奖的首位人员</li> <li>(2) 省级教学成果一等奖的第2、3位,二等奖的第2位,三等奖的首位人员</li> <li>(3) 省部级社会科学一等奖的第2、3位,二等奖的第2位,三等奖的首位人员</li> <li>(4) 国家级项目负责人</li> <li>(5) 作为第一作者或通讯作者,在本专业领域核心A级以上期刊至少发表学术论文5篇</li> <li>(6) 公开出版本人列首位或独立撰写的具有较高学术价值的专著2部,或作为第一主编编写普通高校用国家级规划教材2部,或作为首位人员获国家发明专利2项,或作为项目负责人以我校为申报单位获横向研究经费100万元及以上的项目1项</li> <li>(7) 管理期内的省级重点学科带头人或省级重点实验室主任或省级人文社会科学研究基地负责人或省级优秀创新团队带头人或省级教学团队带头人或省级特色专业负责人或省级人才培养模式创新实验区负责人或省级实验教学示范中心主任或省级教学名师</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年在我校工作时间不少于3个月</li> <li>2. 规划、指导学科专业建设,组织教学及科研团队,培养青年教师</li> <li>3. 完成协议规定的教学任务</li> <li>4. 完成下列任务中的3项: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 作为主要研究人员(前三位)完成国家级项目</li> <li>(2) 主持完成省部级项目</li> <li>(3) 获得省部级二等奖及以上科研奖励,或作为首位人员获得省部级科研奖励三等奖</li> <li>(4) 获得省部级教学成果二等奖及以上奖励,或作为首位人员获得省部级教学成果三等奖</li> <li>(5) 作为第一作者或通讯作者以济宁学院为第一单位在本专业领域核心A级及以上期刊发表学术论文至少3篇</li> <li>(6) 公开出版本人列首位或独立撰写的具有较高学术价值的专著1部,或作为第一主编编写普通高校用国家级规划教材1部,或作为首位人员获国家发明专利1项,或作为项目负责人以我校为申报单位获横向研究经费100万元及以上的项目1项</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 每年津贴5万元。</li> <li>2. 根据学科建设需要,提供科研经费10-30万元。</li> <li>3. 曲阜校区无房者学校提供临时公寓。</li> <li>4. 配备学科带头人工作室。</li> </ol>

人才层次	入选条件 (符合下列条件之一)	任期目标任务	任期待遇
教学、科研骨干	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 省级教学名师</li> <li>2. 管理期内的省级重点学科带头人或省级重点实验室主任或省级人文社会科学研究基地负责人</li> <li>3. 作为主要研究人员获得国家级科学技术奖励</li> <li>4. 作为主要研究人员获得国家级教学成果奖励</li> <li>5. 省部级科学技术一等奖的第 2、3 位，二等奖的第 2 位，三等奖的首位人员</li> <li>6. 省部级教学成果一等奖的第 2、3 位，二等奖的第 2 位，三等奖的首位人员</li> <li>7. 省部级社会科学一等奖的第 2、3 位，二等奖的第 2 位，三等奖的首位人员</li> <li>8. 国家级项目负责人</li> <li>9. 近五年内符合下列要求中的 2 项：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 省部级科学技术一等奖的第 4、5 位，二等奖的第 3 位、三等奖的第 2 位人员</li> <li>(2) 省部级教学成果一等奖的第 4、5 位，二等奖的第 3 位、三等奖的第 2 位人员</li> <li>(3) 省部级社会科学一等奖的第 4、5 位，二等奖的第 3 位、三等奖的第 2 位人员</li> <li>(4) 作为主要成员（前 3 位）承担国家级项目</li> <li>(5) 省部级教学、科研项目负责人</li> <li>(6) 作为第一作者在本专业领域核心 A 级及以上期刊至少发表学术论文 3 篇</li> <li>(7) 公开出版本人为第一作者或独立撰写的具有较高学术价值的专著 1 部，或作为第一主编所编教材获省级及以上普通高校优秀教材奖，或作为第一主编编写普通高校用国家级规划教材 1 部，或作为首位人员获国家发明专利 1 项，或作为项目负责人以我校为申报单位获横向研究经费 40 万元及以上的项目 1 项</li> <li>(8) 市级有突出贡献的中青年专家</li> <li>(9) 省级优秀创新团队带头人或省级教学团队带头人或省级精品课程主持人或省级特色专业负责人或省级人才培养模式创新实验区负责人或省级实验教学示范中心主任</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 协助规划、指导学科专业建设，参与教学及学术团队，培养青年教师</li> <li>2. 完成学校规定的教学任务</li> <li>3. 完成下列任务中的 3 项：               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 作为主要研究人员（前三位）完成省部级以上项目</li> <li>(2) 获得省部级及以上科研奖励，或作为首位人员获得市厅级一等奖科研奖励</li> <li>(3) 获得省部级教学成果奖励，或作为首位人员获得市厅级教学成果一等奖</li> <li>(4) 作为第一作者以济宁学院为第一单位在本专业领域核心 A 级及以上期刊发表学术论文至少 2 篇</li> <li>(5) 公开出版本人列首位或独立撰写的具有较高学术价值的专著 1 部，或作为第一主编编写普通高校用国家级规划教材 1 部，或作为第一主编所编教材获省级及以上普通高校优秀教材奖，或作为首位人员获国家发明专利 1 项，或作为项目负责人以我校为申报单位获横向研究经费 40 万元及以上的项目 1 项</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年津贴 2 万元</li> <li>2. 根据需要，提供科研经费 5—10 万元</li> </ol>

人才层次	入选条件 (符合下列条件之一)	任期目标任务	任期待遇
校级优秀专业人才	专业技术人员 (77%) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 省级优秀创新团队带头人或省级教学团队带头人或省级精品课程主持人或省级特色专业负责人或省级人才培养模式创新实验区负责人或省级实验教学示范中心主任</li> <li>2. 省部级科学技术一等奖的第 4、5 位, 二等奖的第 3 位、三等奖的第 2 位人员</li> <li>3. 省部级教学成果一等奖的第 4、5 位, 二等奖的第 3 位、三等奖的第 2 位人员</li> <li>4. 省部级社会科学一等奖的第 4、5 位, 二等奖的第 3 位、三等奖的第 2 位人员</li> <li>5. 近五年内符合下列要求中的 2 项:               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 省部级科学技术三等奖及以上获奖人员</li> <li>(2) 省部级教学成果三等奖及以上获奖人员</li> <li>(3) 省部级社会科学三等奖及以上获奖人员</li> <li>(4) 市厅级项目负责人</li> <li>(5) 省部级项目 (前 3 位) 或国家级项目完成人员</li> <li>(6) 作为第一作者在本专业领域核心 A 级及以上期刊至少发表学术论文 1 篇或 B 级期刊 3 篇</li> <li>(7) 公开出版本人为第一作者或独立撰写的专著或校级及以上规划教材, 或作为项目负责人以我校为申报单位获横向研究经费 20 万元及以上的项目 1 项, 或作为首位人员获国家发明专利 1 项, 或作为首位人员获实用新型和外观设计专利 3 项</li> <li>(8) 校级重点学科带头人或校级重点实验室主任或校级精品课程主持人</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 参与规划本学科建设和教学及学术团队建设</li> <li>2. 完成学校规定的教学任务</li> <li>3. 完成下列任务中的 3 项:               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 主持完成市厅级及以上项目</li> <li>(2) 获得市厅级一等奖及以上科研奖励, 或作为首位人员获得市厅级二等奖科研奖励</li> <li>(3) 获得市厅级教学成果一等奖及以上奖励, 或作为首位人员获得市厅级教学成果二等奖</li> <li>(4) 作为第一作者在本专业领域核心 B 级及以上期刊发表学术论文至少 2 篇</li> <li>(5) 公开出版本人为第一作者或独立撰写的专著 1 部或编写校级及以上规划教材 1 部, 或作为项目负责人以我校为申报单位获横向研究经费 20 万元及以上的项目 1 项, 或作为首位人员获国家发明专利 1 项, 或作为首位人员获实用新型和外观设计专利 3 项</li> </ol> </li> </ol>	每年津贴 1 万元
	管理人员、工勤人员 (23%) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 近五年内获得市级 (党委、政府) 或厅级及以上荣誉奖励一次</li> <li>2. 近五年内年度考核优秀两次</li> <li>3. 近五年内获得校级及以上荣誉奖励一次、年度考核优秀一次</li> </ol>	完成下列任务之一: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 获校级及以上荣誉奖励 1 项、年度考核优秀 1 次</li> <li>2. 获校级及以上荣誉奖励 2 项</li> <li>3. 年度考核优秀 2 次</li> </ol>	

人才层次	入选条件 (符合下列条件之一)	任期目标任务	任期待遇
优秀 博士 研究生	1. 通过公开招聘录用的具有博士学位的人员 2. 通过学校培养取得博士学位的人员	任期内完成相关协议规定的任务。	1. 公开招聘的给予一次性安家补贴 20 万元；纳入事业单位编制计划。属紧缺专业者或特殊性人才，待遇面议。 2. 学校培养的按相关文件执行。

## (二) 选拔办法

“31353”人才工程人员选拔坚持择优聘用的原则，采取个人申请或学校邀请、单位推荐、专家评审、学校批准的程序进行。申报人员应填写《申报表》，并提供表中所列各类成果材料原件，入选后签定《协议书》。“31353”人才原则上每年选拔一次。

## (三) 管理办法

1. “31353”人才工程入选人员聘期、管理期均为五年。

2. “31353”人才津贴由学校发放。津贴分为基础津贴和业绩津贴，基础津贴占 40%，业绩津贴占 60%。基础津贴定期发放，业绩津贴在期满考核后根据考核结果发放。科研经费专款专用，期满考核时一并审计。

3. “31353”人才由学校和系部双重管理。聘期内，辞聘或解聘人员须全额退还所领基础津贴，并按《协议书》规定处理，科研经费经审计不属专款专用的应退还学校。聘期内退休或正常调出人员，可继续履行合同，按期进行考核；如申请解除合同，经学校批准，可进行阶段性验收，并按验收结果兑现业绩津贴。

#### **（四）考核办法**

“31353”人才的考核分为期中考核和期满考核。

期中考核。根据协议，对受聘人履行职责和承担任务进展情况进行全面考核。根据考核情况，对进展不力的提出诫勉或解聘。

期满考核。根据协议，对受聘人任期目标任务完成情况进行考核。期满考核结果分合格、不合格两个等次。完成《协议书》中规定的任务为合格，全额发放业绩津贴；未完成规定的任务为不合格，由考核工作组依据权重发放业绩津贴。受聘人员聘期内业绩如达到高一级层次人才的任期目标任务，其业绩津贴上浮50%。

#### **四、工作措施**

##### **（一）加强引进，快速提升人才层次**

根据专业群和学科梯队建设的战略目标，加大高层次人才引进力度，注重引进一批高层次创新人才及具有国内先进水平、具备国际学术背景的在全国有影响的领军人物，积极引进学科专业急需的优秀博士研究生。建立人才引进常态化机制，制定科学的人才引进工作计划，不断完善引进人才的各项政策措施，处理好人才引进的数量与质量的关系，迅速提升学校的人才竞争力。

转变人才引进观念，牢固树立“不求所有，但求所用”的用人观念，采用“柔性引进”、“人才共享”、“专兼结合”、“项目合作”等方式，高薪聘任高水平专家学者和学科带头人来校工作或兼职，做到以高层次人才为核心，带动学科建设水平的提高，将中青年学术带头人的引进和稳定置于学校能否实现师

资队伍可持续发展的重要地位。形成梯队结构合理、整体优势明显、富有创新活力的的人才集聚模式，促进我校综合实力的快速提升。

## **（二）强化培养，全面提高人才素质**

高度重视教师的在职培养工作，学校根据人才培养和学科建设需要，有计划地选派骨干教师赴国内外重点大学或科研机构做访问学者，进行学术交流，提高业务能力和科研水平；有计划地选派中青年教师外出进修、行业企业挂职锻炼，更新专业知识，为教师拓展专业知识面、提高教学科研水平；鼓励中青年教师攻读学位，提高中青年教师的学历、学位层次，优化教师队伍的学历、学缘结构；选择 2-3 所国内知名高校建设人才培训基地，有计划地选派管理人员和专业技术人员学习培训或挂职锻炼。

## **（三）优化环境，切实稳定人才队伍**

牢固树立人才资源是第一资源的观念，营造重视人才、尊重人才、用好人才的良好氛围，积极做到事业留人、感情留人、政策留人、待遇留人。学校不断加大投入，不断提高教职工的福利待遇，尤其是高层次人才的待遇，不断改善他们的工作和生活条件。加强学科专业团队建设，为学科带头人、团队负责人建立实验室或工作室，为人才成就事业构筑广阔的平台。全校上下都应树立和增强为人才服务的意识，关心他们的工作和生活，开展专家学术休假考察活动，建立完善校领导、各相关职能部门联系专家制度，充分尊重高层次人才在学校改革和发展过程中的话语权，用好、稳定现有人才，为现有人才的成长和提高提供宽松的环境和优厚的待遇。

#### **（四）深化改革，加强人才科学管理**

改革人才管理模式，创新人才工作机制。建立健全各类人才的引进培养、选拔任用、考核奖惩、职称评聘、流动配置等方面的制度，推动由终身制管理向聘任制管理转变、由过程管理向目标管理转变、由身份管理向岗位管理转变，逐步实现人才管理科学化、规范化。

建立“能上能下、能进能出”的现代用人制度。按照“按需设岗、公开竞争、严格考核、合同管理”的原则，淡化身份，强化岗位，按岗聘任，动态管理。制定科学、可行的考核办法和指标体系，建立符合人才成长规律、科学合理、客观公正的人才评价体系和评聘工作机制，增强人才队伍的活力。

深化校内人事分配制度改革，强化分配制度的政策导向作用，最大限度地调动人才的积极性和创造性。

#### **（五）政策激励，形成人才竞争环境**

制定有利于人才成就事业的政策措施，认真落实人才待遇，明确各级各类人才任期目标任务，推行竞争上岗，加强考核管理，强化奖励措施，形成竞争态势，使优秀人才在职称评聘、评先树优等方面脱颖而出，真正体现多劳多得，优劳优酬。

#### **（六）崇尚师德，加强人才队伍德育建设**

根据新形势下的人才队伍建设需要，加强师德建设，倡导和发扬献身人民教育事业的崇高精神。大力褒奖教书育人、为人师表的先进典型。坚持师德与业务并重的原则，把职业道德作为岗位聘任和评先树优的重要依据。加强学术规范教育，严肃查处学术不端行为。改进思想政治教育的方式方法，增强师德建设工作的针对性和有效性，引导大家自觉加强师德修养，

自觉履行岗位职责。

## **五、保障措施**

### **（一）组织保障**

济宁学院综合改革领导小组负责总体指导，其下设的人才队伍工作组为“济宁学院人才队伍建设三年行动计划”工作组，负责整体规划。工作组下设办公室，办公室设在人事处，负责具体落实。各系部均成立人才队伍工作小组，结合本系部实际，制定工作计划，配合学校人才队伍建设三年行动计划的实施。

### **（二）经费保障**

保证经费足额投入，保障“人才队伍建设三年行动计划”顺利实施。

### **（三）制度保障**

加强人才队伍建设的规范化管理，建立健全人才队伍建设的一系列规章制度，构建人才分类管理及考核评价体系。对重点学科、优先发展专业，在人才引进、培养、经费投入、职称评聘、国内外进修、访学交流等方面予以政策倾斜。

## **六、说明**

（一）论文须经学校组织真伪检索，专著及教材须经学校组织专家鉴定，出版的论文、专著及教材均要与受聘人所从事专业一致。发表在期刊上的美术作品不计论文成果。

（二）同一成果多次获奖的只计最高奖。

（三）专业技术人员兼职管理岗位的按专业技术人员申报。专职辅导员、兼职辅导员可按管理人员或专业技术人员申报。

## **七、本行动计划由人事处负责解释。**

---

济宁学院院长办公室

2014年11月28日印发

---